

**SPU**  
SRIPATUM  
UNIVERSITY  
CHONBURI CAMPUS

SPUC National  
and International  
Conference 2018

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2561

# Research and Innovation for Fostering Industries 4.0 Progressive

ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าอุตสาหกรรม 4.0

## ผลงานทางวิชาการที่นำเสนอแบบบรรยาย

ห้อง 1005 ชั้น 10 อาคาร ดร. สุข-มาลีนี้ พุคยาภรณ์

- |                                      |                     |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ ดาราวงษ์ | ประธาน              |
| 2. ดร. สายชล ปิ่นมณี                 | กรรมการ             |
| 3. อาจารย์จิราวรรณ เนียมสกุล         | กรรมการและเลขานุการ |

เวลา	ชื่อบทความ	ผู้นำเสนอ
13.30-13.50 น.	รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ทิมมพร มัทยาท (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
13.50-14.10 น.	ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าศูนย์บริการรถยนต์ในจังหวัดชลบุรี	รัฐพงษ์ ลากเย็น (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
14.10-14.30 น.	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทสเปรย์ปรับอากาศแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	วิลาวัลย์ กลั่นชื่น (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
14.30 -14.50 น.	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	สุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)
14.50-15.10 น.	ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์ต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร	จินดารัตน์ บัวพวงชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)
15.10-15.30 น.	ปัจจัยจูงใจและการธำรงรักษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จังหวัดชลบุรี	ปวีณา ราศรี (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)
15.30-15.50 น.	การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	นิตยา ชันสันเทียะ (มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี)

## CONTENTS (CONTINUE) / สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย (นำเสนอแบบบรรยาย)	หน้า
นลินทิพย์ เพิ่มภัทรสกุล	
การเปิดรับชมละคร Club Friday The Series ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตคู่ ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	225
นิตยา ชันสันเทียะ	
การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.....	233
ปวีณา ราศรี	
ปัจจัยเชิงใจและการธำรงรักษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ จังหวัดชลบุรี.....	242
ปีทมา เทียงสมบุญ	
ระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร กรณีศึกษากลุ่มโรงพยาบาล.....	253
พรคนัย วัลยาภิรมย์	
การพัฒนารูปแบบรายการข่าวต่างประเทศในยุคทีวีดิจิทัล.....	262
พรทิพย์ ผดุงพจน์	
การพัฒนาแบบจำลองอัจฉริยะด้านสารสนเทศสำหรับการวิเคราะห์ความเสี่ยง ของงบการเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ด้วยเทคนิคมอนติ คาร์โล.....	270
แพรวพรรณรินทร์ ค้วงเจริญ	
การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยใช้หลักการ BUSINESS PROCESS MANAGEMENT.....	279
ภัทรพร โชติมหา	
การจัดทำแนวทางการตรวจสอบภายในตามมาตรฐาน ISO 27001: 2013 กรณีศึกษาการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.....	286
มนัสนนท์ โสรรัตน์	
พัฒนาระบบการจองเวลาออกรอบสนามกอล์ฟบนเว็บ.....	296

การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING EFFICIENCY  
OF MANUFACTURING EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE PARTS

MANUFACTURING FACTORIES

IN BANBUENG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

นิตยา จันสันเทียะ\*

Nittaya Kansuntea

ดร. สุวทนา เจริญสุข\*\*

Dr. Suwatana Charoensuk

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกโดยปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า 1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของพนักงานต่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษา ด้านการสรรหา และด้านการฝึกอบรม

**คำสำคัญ:** การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

\* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2560

\*\* อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level human resource management practices of auto part manufacturers in Banbueng district, Chonburi province, 2) to compare the level performance of employees job efficiency in auto part manufacturers in the district by personal factors, and 3) to examine the influence of human resource management practices on job efficiency in auto part manufacturers in the district. The samples were 400 employees in auto part manufacturers in Banbueng district, Chonburi province. The research method used in data collection of this study was questionnaire. Statistics were percentage, average mean, standard deviation, analysis variance and multiple regression analysis. The results showed that: 1) the level of employees in human resource management was at highest level, 2) the level of employees job efficiency was different due to demographic factors in terms of gender, age, education, position, experience, and monthly income, and 3) human resource management practices affecting job efficiency were maintenance, recruitment, and training.

**Keywords:** human resource management, job efficiency, auto part manufacturer.

## บทนำ

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจ้างงานในด้านการผลิต การตลาด และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจโดยรวม นอกจากนี้ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ยังมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นอีกหลายประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตเหล็ก พลาสติก และยางพารา เป็นต้น ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ผู้ประกอบการธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ทุกประเภทจึงต้องสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถตรงกับงานเข้ามาร่วมงานด้วย เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาแล้ว ทำอย่างไรองค์กรจึงจะพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพได้ เพราะการพัฒนาคือการนำพว่องค์กรก้าวไปข้างหน้า หากขาดการพัฒนาที่หมายถึงหยุดการเติบโตของบุคลากรและไม่สามารถนำพว่องค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ นอกจากการพัฒนาพนักงานแล้ว องค์กรควรรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ต้องศึกษาว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้ใจของพนักงาน เพราะเมื่อได้ใจของพนักงานแล้ว การจะทำสิ่งใดก็จะได้รับความร่วมมือดี ลดปัญหาการลาออกจากงานในระยะยาวได้ เพราะปัญหาสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบันคือ การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาการเข้า-ออกของพนักงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กร จนยากที่จะประเมินเป็นตัวเงินได้

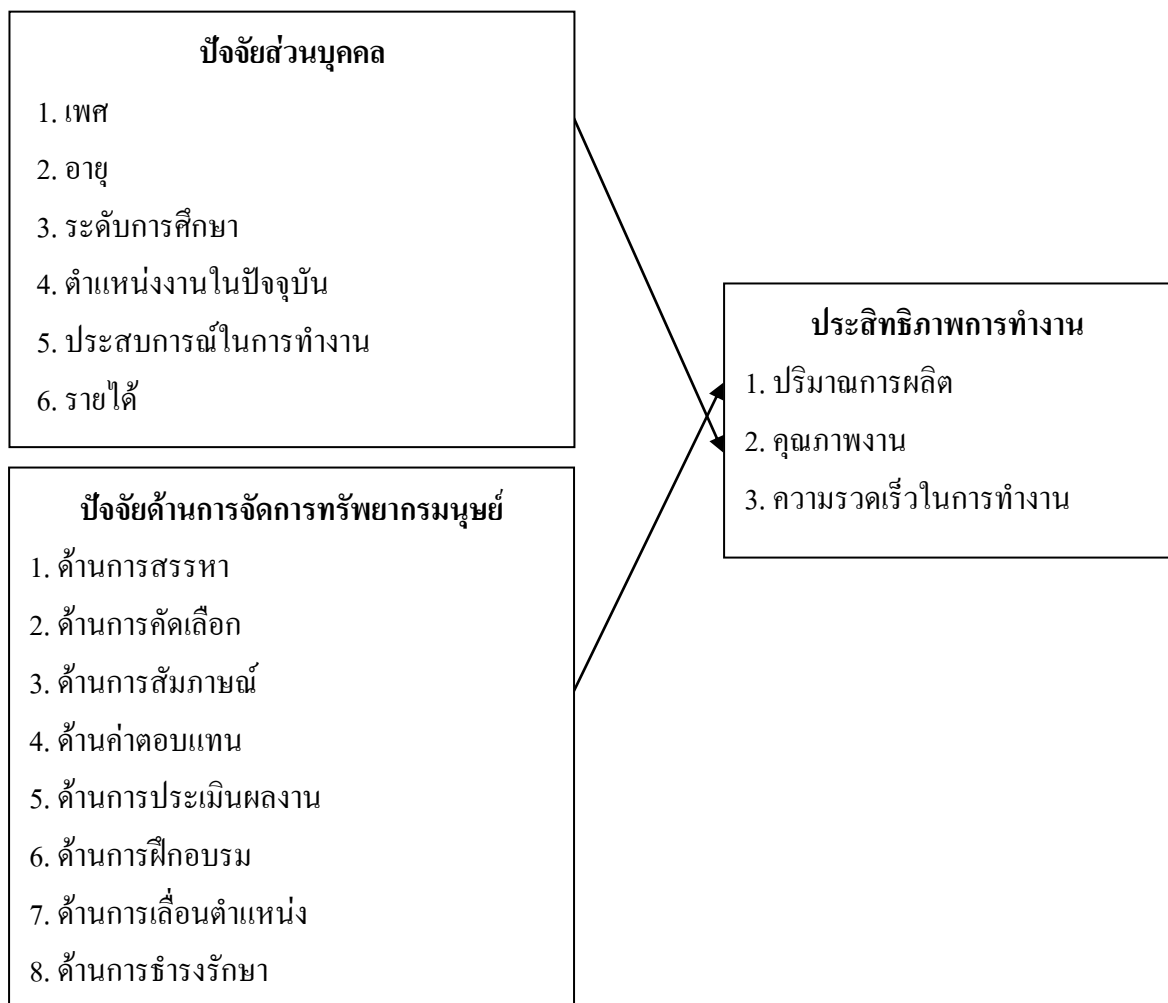
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (independent analysis)

ตัวแปรตาม (dependent analysis)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุ 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.30 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	194	48.50
หญิง	206	51.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
18-25 ปี	34	8.50
26-33 ปี	135	33.80
34-41 ปี	52	13.00
42-49 ปี	72	18.00
มากกว่า 50 ปี	107	26.80
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	46.30
ปริญญาตรี	193	48.30
สูงกว่าปริญญาตรี	22	5.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	220	55.00
หัวหน้างาน	140	35.00
ผู้จัดการแผนก	40	10.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	18	4.50
1 ปี	62	15.50
2-3 ปี	105	26.30
4-5 ปี	41	10.30
6-7 ปี	29	7.20
8-9 ปี	21	5.30
มากกว่า 10 ปี	124	31.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>6. รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	11.30
15,001-20,000 บาท	166	41.50
20,001-25,000 บาท	98	24.50
25,001-30,000 บาท	49	12.30
30,001-35,000 บาท	31	7.80
35,001 บาทขึ้นไป	11	2.80
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

2. ระดับคะแนนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนด้านการสรรหามากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมาคือ ด้านการคัดเลือก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านการสัมภาษณ์ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านการธำรงรักษา ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลงาน ( $\bar{X} = 4.24$  เท่ากัน) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.21$ ) และด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้



แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีอายุ 18-25 ปี และ 26-33 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานเท่ากัน ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้จัดการแผนกมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด และผู้ที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า <i>t</i> หรือ <i>F</i>	ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
1. เพศ	3.95*	ชาย (4.38) หญิง (4.21)
2. อายุ	3.17*	18-25 ปี (4.36), 26-33 ปี (4.36), 34-41 ปี (4.18), 42-49 ปี (4.18), มากกว่า 50 ปี (4.32)
3. ระดับการศึกษา	5.96*	ต่ำกว่าปริญญาตรี (4.21), ปริญญาตรี (4.37), สูงกว่าปริญญาตรี (4.35)
4. ตำแหน่งงาน	3.79*	พนักงานระดับปฏิบัติการ (4.25), หัวหน้างาน (4.32), ผู้จัดการแผนก (4.45)
5. ประสบการณ์การทำงาน	2.36*	ต่ำกว่า 1 ปี (4.38), 1-3 ปี (4.30), 4-6 ปี (4.42), 7-9 ปี (4.30), มากกว่า 10 ปี (4.22)
6. รายได้	3.73*	ต่ำกว่า 15,000 บาท (4.35), 15,001-20,000 บาท (4.25), 20,001-25,000 บาท (4.39), 25,001-30,000 บาท (4.16), 30,001-35,000 บาท (4.26), 35,001 บาทขึ้นไป (4.63)

\* $p < .05$

สมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (constant)	0.97	-	4.92*	0.00
1. ด้านการสรรหา	0.13	0.16	4.21*	0.00
2. ด้านการคัดเลือก	0.08	0.09	2.12*	0.04
3. ด้านการสัมภาษณ์	-0.02	-0.02	-0.49	0.62
4. ด้านค่าตอบแทน	0.03	0.05	1.09	0.28
5. ด้านการประเมินผลงาน	0.09	0.10	2.30*	0.02
6. ด้านการฝึกอบรม	0.12	0.15	3.33*	0.00
7. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.02	0.02	0.56	0.57
8. ด้านการชำรงรักษา	0.33	0.45	10.30*	0.00

\*  $p < .05$

จากข้อมูลข้างต้น สามารถนำมาสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน} = 0.97 + 0.33 (\text{ด้านการชำรงรักษา}) + 0.13 (\text{ด้านการสรรหา}) + 0.12 (\text{ด้านการฝึกอบรม})$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านการชำรงรักษา มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอันดับที่หนึ่ง ( $\beta = .33, p = .00$ ) รองลงมาคือ ด้านการสรรหา ( $\beta = .13, p = .00$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $\beta = .12, p = .00$ ) ด้านการประเมินผลงาน ( $\beta = .09, p = .02$ ) และด้านการคัดเลือก ( $\beta = .08, p = .04$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ลักษณะชัย ธนิ์วังน้อย (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสายงาน โดยเฉพาะการสรรหา การพัฒนา และการชำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และ จีราภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546) ที่ศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ อุทัย อุ่อรุณ (2552) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ มีอิทธิพลเชิงบวก และ นาดยา ไทยวัช (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซินทรัล จำกัด พบว่าด้านขวัญกำลังใจและการสรรหาที่มีความยุติธรรม โปร่งใสในการพิจารณาเลือกผู้สมัครงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการสัมภาษณ์ ไม่มีการแจ้งผลประเมินกลับการสัมภาษณ์แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ และใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ที่ไม่เหมาะสม 2) บุคลากรไม่ได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานที่เป็นธรรม และ 3) บุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แสดงให้เห็นว่า บริษัทควรมีมาตรฐานที่ชัดเจนในเรื่องการประเมินให้หัวหน้าเพื่อจะได้เข้าใจในหลักการและลอคอคติที่มีต่อลูกน้อง รวมถึงอาจมีการใช้การประเมินแบบครอบคลุมในทุกด้านเข้ามาวิเคราะห์ ส่วนเรื่องค่าตอบแทนควรจ่ายตามขั้นบันได ตามความรู้ความสามารถของแต่ละแผนกงาน และเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า ความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานในองค์กรทราบและเข้าใจในวิธีการทำงานและลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ได้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่นและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยลงลึกถึงขนาดขององค์กรในแต่ละอุตสาหกรรมเพื่อให้ทราบว่าในอุตสาหกรรมเดียวกันซึ่งมีขนาดแตกต่างกัน จะมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างบริษัทคนไทยและบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ว่าบริษัทแบบใดมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

## บรรณานุกรม

- กรสรรค์ เอนกศัทยพงศ์. (2556). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราภรณ์ ปฐมกุลนิธิ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการ, สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุติภาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นาดยา ไทยวัช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค- เซ็นทรัล จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2545). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมตะวันออก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ลักษณชัย ธนิวงน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ, สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัย อุ่อรุณ. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bowin , R. B., & Harvey, D. (2001). *Human resource management* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.